

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้มุ่งศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน และความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน
3. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู

แรงจูงใจ (Motive) เป็นคำที่มาจากคำภาษาละติน ที่ว่า Movere ซึ่งหมายถึง เคลื่อนไหว (Move) ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีความหมายไว้ต่างๆ กันดังนี้

แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำ นั่นเอง

แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในสิ่งแวดล้อม

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังในตัวบุคคลที่ทำให้แสดงพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย และแรงจูงใจนั้น จะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ

1. เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ
2. เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกาย เพื่อที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง

การจูงใจ (Motivation) มนุษย์แต่ละคนมีความแตกต่างกันในเรื่องความต้องการ ความสนใจ ทักษะคิด ค่านิยมบุคลิกภาพ ฯลฯ จึงเกิดปัญหาว่าควรจูงใจทีมงานในองค์การให้ทำงานด้วยรูปแบบใด เพื่อให้เขาเหล่านั้นทำงานให้แก่องค์การอย่างเต็มความสามารถและเกิดความพอใจในงาน รวมทั้งขวัญและกำลังใจที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องรู้และเข้าใจถึงวิธีการและรูปแบบในการจูงใจ ของทีมงานในองค์การ

สุริพร พึ่งพุทธคุณ (2553, หน้า 44) กล่าวถึง หลักการของการสร้างแรงจูงใจ ที่มีประสิทธิภาพนั้นมีประวัติความเป็นมาที่ยาวนาน และถึงแม้เราจะบอกว่าประวัติความเป็นมาของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีจุดเริ่มต้นในยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม หากแต่ผู้นำและผู้จัดการทุกยุคทุกสมัยต่างก็เข้าใจถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจเป็นอย่างดี และพวกเขาอาจจะเคยทดลองวิธีการสร้างแรงจูงใจ วิธีต่างๆ มาแล้วด้วย

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นการมุ่งที่จะทำงานหรือเต็มใจในการทำงาน ผลงานที่ออกมาจะดีและผู้ที่ทำงานก็จะมีความสุขโดยมีเป้าหมายหรือทำเพื่อสิ่งที่ตนต้องการให้ความสำคัญกับจิตใจของผู้ปฏิบัติงานและการประยุกต์แรงจูงใจในการบริหารหรือสร้างพฤติกรรมของคนในองค์การการแสดงออกถึงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเข้าใจถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจเป็นอย่างดีและมีกระบวนการทางจิตวิทยา ที่ผู้บริหารให้เกิดจุดหมายทางพฤติกรรมและทิศทาง โดยการใช้วิธีจูงใจต่างๆ ที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มใจปฏิบัติงานตามความมุ่งหมายขององค์การอย่างทุ่มเท

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ความหมายของการจูงใจโดยทั่วไปความหมายในด้านการจูงใจ ประกอบด้วยคำเหล่านี้ เช่น ความปรารถนา (Desires) ความต้องการ (Wants) ความมุ่งหวัง (Wishes) เป้าประสงค์ (Aims) เป้าหมาย (Goals) ความต้องการ (Needs) แรงขับ (Motives or Drives) และสิ่งตอบแทน (Incentives) อยู่เสมอๆ

Lovell (1980, p. 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า”เป็น กระบวนการที่ชักนำใ้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

Domjan (1996, P. 199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจูงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

การจูงใจ หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่ร่างกายและจิตใจ (ระบบ/สิ่งมีชีวิต) ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

การจูงใจ หมายถึง ภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นหรือผลักดันโดยแรงจูงใจให้แสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่หวังไว้มีคำหลายคำซึ่งเกี่ยวข้องกับกับการจูงใจอย่างใกล้ชิด เช่น ความต้องการ (need) ความพยายาม (striving) ความปรารถนา (desire) แรงขับ (drive) ความทะเยอทะยาน (ambition) เป็นต้น

ส่วนการจูงใจ (Motivation) เป็นเงื่อนไขของการได้รับการกระตุ้นซึ่งมีผู้ให้ความหมายของคำว่า การจูงใจไว้ ดังนี้

Schiffman and Kanuk. (1991, P. 69) การจูงใจ หมายถึง แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคล ที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ

Anita E. Woolfolk(1995, p. 78)การจูงใจ เป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

Domjan(1996, p. 73) การจูงใจ เป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจูงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จากคำอธิบายและความหมายที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูก กระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจูงใจ ให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใช้ เป็นเพียงการตอบสนองของสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจาก แรงผลักดัน หรือ แรงกระตุ้น ที่เรียกว่า แรงจูงใจ ด้วย

ดร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 259) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่

ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติหรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น อันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เพื่อบุคคลสามารถตอบสนองไปสู่จุดมุ่งหมายได้ ก็จะทำให้ ความเข้มข้นของแรงจูงใจลดลงและเปลี่ยนเป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไป

วินัย เกื้อกูล (2552, หน้า 27) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้น โดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมความสามารถหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน จะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจ โดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

พัชสิรี ชมภูคำ (2552, หน้า 176) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง จูง + ใจ โดยจูงคือการผลักดันให้เกิดการกระทำในทิศทางที่ต้องการ ส่วนใจคือการใส่ใจลงไป เมื่อรวมความหมายแล้วการจูงใจก็คือ การผลักดันให้เกิดการกระทำในทิศทางใดๆ ด้วยใจ ซึ่งการจูงใจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ทิศทางของการกระทำ (Direction) การใช้แรงพยายาม (Intensity) และความต่อเนื่อง (Persistence) ในการกระทำนั้น

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึงสภาวะของความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานผู้บริหารและผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่พฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติหรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น อันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น การผลักดันให้เกิดการกระทำในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งการจูงใจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ทิศทางของการกระทำ (Direction) การใช้แรงพยายาม (Intensity) และความต่อเนื่อง (Persistence) ในการกระทำนั้น

1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550, หน้า 139) กล่าวว่า การจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานให้องค์การประสบความสำเร็จโดยการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานที่เป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยเช่นกัน การจูงใจเป็น

องค์ประกอบความสำคัญต่อการจัดการสมัยดั้งเดิมจนถึงปัจจุบันและต่อไปในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมของคนในองค์การและรูปแบบการจูงใจแบบต่างๆ การจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันจากภายในจิตใจของพนักงานให้แสดงพฤติกรรมที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการหรือหมายถึงการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา การเป็นผู้บริหารที่ดีคือการทำความเข้าใจในพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายการเพิ่มผลผลิตคือ ผลที่เกิดจากสมาชิกมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน องค์การควรมีการจูงใจพนักงานได้หลายอย่าง เช่น การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) , การเสริมแรง (Reinforcing Performance) , การออกแบบงานเพื่อการจูงใจ (Designing motivating jobs)

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 156-157) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำคือพนักงานเหล่านั้นมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจตั้งใจในการทำงาน ทুমเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์การ ตลอดจนถึงอยู่กับองค์การอย่างยาวนานด้วย

แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนคนนั้นก็จะมีเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมา ให้เสร็จพ่นๆ ตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์การ แรงจูงใจจะเป็น Will do factor คือปัจจัยที่แสดงความเต็มใจความตั้งใจที่จะทำ

แต่อย่างไรก็ตามผลการปฏิบัติงานยังคงขึ้นอยู่กับความสามารถ คือพนักงานต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานนั้นๆ ความสามารถจะเป็น Can do factor คือปัจจัยที่พื้นฐานที่จะทำให้คนคนนั้นทำงานนั้นๆ ได้และอีกปัจจัยคือ โอกาสหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น คนคนนั้นมีโอกาสได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ หรือมีโอกาสให้แสดงออก เขาก็จะสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้นได้อย่างสัมฤทธิ์ผลจึงอาจเขียนปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างสรรค์ผลงานออกมาในรูปแบบสมการได้ว่า

$$\text{ผลงาน} = f(\text{แรงจูงใจ, ความสามารถ, ปัจจัยสถานการณ์})$$

ภาพประกอบ 2 ผลงานรูปแบบสมการแรงจูงใจ

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 156 - 157)

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลของงาน ผลของการศึกษาเล่าเรียน รวมถึงผลของการทำกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่าง แรงจูงใจจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและปริมาณของงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชา หรือ ครู ผู้ปกครอง จำเป็นต้องรู้ว่า อะไรคือแรงจูงใจ ที่จะผลักดันหรือทำให้พนักงาน นักเรียน หรือผู้ที่ถูกจูงใจ สามารถปฏิบัติสิ่งเหล่านั้นได้อย่างเต็มความสามารถ การจูงใจไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะคนแต่ละคน ก็มีการตอบสนองต่องานและวิธีการที่แตกต่างกันไป การจูงใจจึงถือเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งเราสามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจ ได้ดังนี้

1.2.1 พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น ทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

1.2.2 ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

1.2.3 การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่า บุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อดำเนินไปเพื่อจะบรรลุ วัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จ บุคคลนั้นก็จะมักจะพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

1.2.4 บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า การที่มุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่และมีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ โดยผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานทำให้เกิดการกระทำที่มีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน ทুমเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น สร้างสรรค์ พัฒนางานและองค์การ การจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานให้องค์การประสบความสำเร็จโดยการตอบสนองต่อความต้องการ การตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การการจูงใจเป็นองค์ประกอบความสำคัญต่อการจัดการแสดงพฤติกรรมที่ทำให้้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการหรือหมายถึงการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ้องค์การควรมีการจูงใจ เช่น การกำหนดเป้าหมาย , การเสริมแรง , การออกแบบงานเพื่อการจูงใจ

1.3 ที่มาของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกันเช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่วู้ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอน เนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ดังนั้นจะกล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญพอสังเขปดังนี้

1.3.1 ความต้องการ (Need) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกหิวหรือเหนื่อยก็จะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่ละท่านอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่างๆ กันซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภททำให้เกิดแรงจูงใจ

1.3.1.1 แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด แรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้น และวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความเสื่อมของร่างกาย

1.3.1.2 แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social motivation) แรงจูงใจด้านนี้สลับซับซ้อนมากเป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมี

อิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือแรงจูงใจด้านสังคม เกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่า ผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

1.3.2 แรงขับ (Drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่นในการประชุมหนึ่งผู้เข้าประชุมทั้งหิว ทั้งเหนื่อย แทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนหิวก็รีบสรุปการประชุมซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็ได้

1.3.3 สิ่งล่อใจ (Incentives) เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอก็ใช้วิธียกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงานโดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

1.3.4 การตื่นตัว (Arousal) เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์การที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับคือ

1. การตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นตื่นเกินไปขาดสมาธิ

2. การตื่นตัวระดับกลางคือระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด

3. การตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชา งานเสร็จช้า

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัวมีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายใน ได้แก่ ลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีต่างกันทั้งบุคลิกภาพ นิสัยและระบบสรีระของผู้นั้น

1.3.5 การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์การกระตุ้น

ให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์กรและพนักงาน

1.3.6 การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือ เพราะมีเป้าหมายชัดเจนที่กล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจจะเห็นว่าคุณค่าของงานที่จะอธิบายแต่ละเรื่องแยกจากกันเพราะทุกเรื่องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันทุกข้อ

1.4 รูปแบบของแรงจูงใจ

บุคคลแต่ละคนมีรูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งนักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็นหลายรูปแบบ ซึ่งแบบที่สำคัญ ๆ มีดังนี้

1.4.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึงแรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of Failure)

2. มีความทะเยอทะยานสูง
3. ตั้งเป้าหมายสูง
4. มีความรับผิดชอบในการทำงานดี
5. มีความอดทนในการทำงาน
6. รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง
7. เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน
8. เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

1.4.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่นซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้ว ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่นบรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะข่มขู่พี่น้องมีความรักสามัคคีกันดี ผู้มี

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เมื่อทำสิ่งใด เป้าหมายก็เพื่อจะได้รับการยอมรับจากกลุ่ม
2. ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก
3. ตั้งเป้าหมายต่ำ
4. หลีกเลียงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น

1.4.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) สำหรับผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้น พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ส่วนมาก มักจะพัฒนามาจากความรู้สึกว่าตนเอง “ขาด” ในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการอาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ ทำให้เกิดมีความรู้สึกเป็น “ปมด้อย” เมื่อมีปมด้อย จึงพยายามสร้าง “ปมเด่น” ขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาดผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะออกมาในลักษณะการก้าวร้าว
2. มักจะต่อต้านสังคม
3. แสวงหาชื่อเสียง
4. ชอบเสียง ทั้งในด้านของการทำงานร่างกาย และอุปสรรคต่างๆ
5. ชอบเป็นผู้นำ

1.4.4 แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression Motive) ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้มักเป็นผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมากเกินไปบางครั้งพ่อแม่อาจจะใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรงเกินไปตั้งแต่นั้นเด็กจึงหาทางระบายออกกับผู้อื่น หรืออาจจะเนื่องมาจากการเลียนแบบบุคคลหรือจากสื่อต่างๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว จะมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. ถือความคิดเห็นหรือความสำคัญของตนเป็นใหญ่
2. ชอบทำร้ายผู้อื่นทั้งการทำร้ายด้วยกายหรือวาจา

1.4.5 แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา (Dependency Motive) สาเหตุของการมีแรงจูงใจแบบนี้ก็เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ทะนุถนอมมากเกินไปไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพา จะมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. ไม่มั่นใจในตนเอง
2. ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ด้วยตนเองมักจะลังเล
3. ไม่กล้าเสี่ยง
4. ต้องการความช่วยเหลือและกำลังใจจากผู้อื่น

1.5 ผู้นำกับการจูงใจในองค์การ

เป็นที่แน่ชัดแล้วว่า ผู้นำจำเป็นต้องจูงใจให้คนทำงานทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ แต่ในสภาพปกติงานต่างๆ โดยตัวของมันเองจะเป็นสิ่งที่ไม่น่าสนใจและไม่ค่อยท้าทายหรือจูงใจคนมากนัก แต่อย่างไรก็ดี งานเหล่านั้นก็ยังคงจำเป็นต้องมีการทำให้เสร็จสิ้นไปด้วยดี ดังนั้นการจูงใจคนให้ทำงานจึงเป็นสิ่ง ที่ผู้นำจะต้องทำ เพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์การ ซึ่งผู้นำสามารถใช้วิธีการจูงใจ ได้หลายวิธีการดังนี้

1.5.1 การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน (Rewards) การให้รางวัลจะทำให้พนักงานในองค์การเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและยังเพิ่มขวัญและกำลังใจให้มากขึ้น โดยรางวัลตอบแทนที่ดีนั้นต้องสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานและความมั่นคงปลอดภัยของพนักงานได้เพื่อที่จะพนักงานจะทุ่มเท ความสามารถในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่และยิ่งรางวัลที่ให้นั้นสามารถตอบสนอง ความต้องการขั้นสูงของพนักงานได้มากเท่าไรความจริงจังในการทำงานของพนักงาน ก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย ดังนั้นคุณลักษณะของรางวัลที่จะให้จึงมีดังนี้ คือ

1. มีความสำคัญต่อผู้ที่ได้รับ (Importance)
2. มีการจัดสรรอย่างเป็นธรรม (Equitable Distribution)
3. พนักงานทุกคนควรรู้เห็นอย่างกระจ่างชัด (Visibility)
4. มีความยืดหยุ่น (Flexibility)

อย่างไรก็ตามรางวัลตอบแทนที่ผู้นำหรือผู้บริหารพึงให้แก่พนักงานนั้น อาจให้ในรูปแบบของตัวเงิน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือสวัสดิการต่างๆ เป็นต้นหรืออาจให้ในรูปแบบของ รางวัล ที่มีได้อยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น การมอบรางวัลดีเด่นประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชย หรือ ส่งไปฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำมักจะให้รางวัลทั้งในรูปตัวเงินและที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงินควบคู่กันไป

1.5.2 การจูงใจด้วยงานในการที่จะจูงใจพนักงานด้วยงานนั้นควรทราบก่อนว่าลักษณะงานที่จะจูงใจให้พนักงานในองค์การปฏิบัติตามเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ควรมีลักษณะ ที่ท้าทายความสามารถและจูงใจให้พนักงานรักที่จะปฏิบัติ และควรเป็นงานที่ทำให้เขา เกิดความศรัทธาเริ่มสร้างสรรค์ ด้วยเหตุนี้ผู้นำที่ดีต้องสามารถที่จะดึงเอาความสำคัญของลักษณะงานมาเป็นตัวกระตุ้นหรือจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักและสนุกกับงานที่ทำอยู่โดยอาจใช้วิธีดังต่อไปนี้

1.5.2.1 การเพิ่มความสำคัญของงาน (Job Enrichment) ซึ่งการเพิ่มความสำคัญของงานนี้ โดยปกติแล้วจะมีสองวิธี คือการเพิ่มความสำคัญของงานตามแนวนอน(Horizontal Job Enrichment) และการเพิ่มความสำคัญของงานตามแนวตั้ง (Vertical Job Enrichment) ซึ่งการเพิ่มตามแนวนอน นั้นเป็นการขยายขอบเขตของงานให้กว้างขึ้นให้เขามี ความ รับผิดชอบมากขึ้นอันจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญ ในหน้าที่ของตนเองและรู้สึกว่ามีความเจริญเติบโตและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนการเพิ่มในแนวตั้งนั้นเป็นการลดอำนาจ ในการบังคับบัญชาจากผู้นำให้น้อยลง เพื่อให้เขาจะสามารถทำงานได้อย่างเสรีหรือมอบหมายงานเฉพาะอย่างที่เขามีความชำนาญเป็นพิเศษ

1.5.2.2 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)เป็นการให้โอกาส พนักงานได้มีการโยกย้ายไปทำงานอื่น และเรียนรู้งานใหม่ โดยจัดตารางเวลาการทำงานในแต่ละ หน้าที่ล่วงหน้าให้เหมาะสม เพื่อลดความจำเจในการทำงาน อีกทั้งยังทำให้พนักงานมีความรู้และประสบการณ์มากขึ้น

1.5.2.3 การขยายขอบเขตของงาน (Job Enlargement)เป็นการเพิ่มหน้าที่ของ พนักงาน ให้มากขึ้นเพื่อลดความเบื่อหน่ายและเพิ่มความสนใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งการขยายขอบเขตของงานนี้จะเพิ่มจำนวนหน้าที่และความ รับผิดชอบในระดับเดียวกันของพนักงานเช่น จากพนักงานถ่ายเอกสารก็เพิ่มหน้าที่ให้เป็น พนักงานเดินเอกสารด้วย เป็นต้นเพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกเบื่องานที่ทำ และบางครั้ง อาจจะทำให้เขาแสดงความคิดเห็นในงาน ที่เขาทำด้วย

1.5.2.4 การปรับปรุงออกแบบงาน (Job Redesign)เป็นการปรับปรุงจัดโครงสร้างของงาน เพื่อดึงดูดใจของพนักงานมากขึ้นเช่นลดความซับซ้อนของงานเพื่อลดเวลาในการทำงานลง หรือให้พนักงานสามารถออกแบบงานที่ตนเองต้องทำได้ เพื่อให้เกิดความพอใจในงานมากขึ้น

1.5.3 การจูงใจด้วยวัฒนธรรมขององค์การองค์การทุกแห่งจะจูงใจ พนักงานของตนไปในทางที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้วัฒนธรรมขององค์การนั้นย่อมหมายถึงรวมถึง พฤติกรรม ค่านิยม และความเชื่อของ บุคคลในองค์การซึ่งในเรื่องนี้นั้น เราต้องหยิบยก ประเทศญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกามาเป็นแบบในการศึกษา โดยญี่ปุ่นนั้นเป็น ประเทศที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการบริหาร เนื่องจากค่านิยมและความเชื่อ ของคนญี่ปุ่นที่มีต่อประเทศชาติ ลัทธิ องค์การ และ หมู่คณะคนญี่ปุ่นมีความเชื่อที่ว่าประเทศเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันพนักงานก็เป็นส่วนหนึ่งของ

องค์การ โดยพนักงานทุกคนจะ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือส่วน หนึ่งขององค์การอย่าง แน่นแฟ้น หากองค์การล้ม พนักงานก็จะ หดที่พึ่งทุกคนจะอยู่กับ องค์การตลอดชีวิต ดังนั้นพนักงานญี่ปุ่นหรือบุคคลากรในองค์การญี่ปุ่นจะมีความ จงรักภักดีต่อองค์การเป็น อย่างมาก ซึ่งจะต่างกับอเมริกาคือคนอเมริกันจะเป็นคนที่รักเสรีภาพ ไม่ผูกพันตนเองกับ องค์การ ชอบพึ่งตนเองย้ายงานบ่อย อย่างไรก็ตาม คนอเมริกัน มีจริยธรรม ในการทำงาน และไม่ดูถูกงานสำหรับคนไทยแล้วมีความเป็นปัจเจกนิยมคล้ายกับอเมริกาแต่ข้อแตกต่าง ที่สำคัญคือคนอเมริกันจะทำงานเป็นทีมได้ดีกว่าคนไทยคนไทยมักมีความฉลาดและ มีความสามารถเฉพาะตัวเวลาทำงานจึงมักขาดความร่วมมือ ประสานงาน อย่างไรก็ตามอย่างไรก็ดีผู้นำ จำเป็นต้องรู้ว่าควรใช้วัฒนธรรมองค์การที่ตนเองมีอยู่ให้เป็นประโยชน์เช่นไรคงจะเป็น เรื่องที่ยากที่จะตอบว่าแบบใดเหมาะสมที่สุด ซึ่งก็ต้องขึ้นอยู่กับองค์การนั้นๆ เองว่า เป็นเช่นไรแต่ทว่าการจงใจโดยการบริหารที่เน้นวัฒนธรรมองค์การ นั้นควรจะมี คำหนึ่งถึง ปัจจัยสองระดับ คือ ระดับบุคคล และระดับองค์การ อันได้แก่เรื่องของ การสร้างเป้าหมาย การวางแผน การติดต่อประสานงาน การประเมินผลและการสร้างความเชื่อถือซึ่งกัน และกัน

1.6 ทฤษฎีของแรงจูงใจ

1.6.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow, 1954 อ้างถึงใน เนตร์ พัฒนา ยาวีราช, 2550, หน้า 144) ได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการที่เรียกว่าทฤษฎี ลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) บุคคลมีความต้องการไม่สิ้นสุดและ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในสิ่งอื่นๆ จะเข้ามาแทนที่ไม่มีที่ สิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกเว้นแต่จะมีความ ต้องการขั้นอีก ความต้องการสามารถจัดลำดับได้ตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไปถึงขั้นสูงสุด เรียนว่าลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) แบ่งเป็น 5 ขั้นคือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) หมายถึง ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ ความสะดวกสบาย เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety of security needs) หมายถึง ความต้องการได้รับความมั่นคงในการจ้างงาน ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) หมายถึง ความต้องการเพื่อน ต้องการความรักความเป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่งทางสังคม

4. ความต้องการได้รับการยกย่องยอมรับจากสังคม (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการเป็นอิสระ ต้องการการยอมรับ ได้รับการยกย่อง ได้รับเกียรติจากผู้อื่น เป็นต้น

5. ความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด (Self actualization) หมายถึง ความต้องการได้รับความสำเร็จสูงสุดในสิ่งที่ปรารถนาทุกอย่างที่ตั้งใจไว้

1.6.2 ทฤษฎี ERG ทฤษฎีนี้เป็นข้อเสนอที่ขยายความครอบคลุมทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow) โดย แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ได้กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ กล่าวคือ กลุ่มแรกเป็นความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (existence needs) กลุ่มที่ 2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (related needs) และกลุ่มสุดท้าย ความต้องการด้านการเติบโต (growth needs) เรียกสั้นๆ ว่า ERG. กล่าวโดยย่อๆ ได้ดังนี้ (สมพร เพ็ญจันทร์, 2547, หน้า 209 – 212)

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการที่จะให้มีชีวิตอยู่รอดซึ่งนอกจากความต้องการด้านร่างกายแล้ว ยังรวมไปถึงความมั่นคงในงาน สวัสดิภาพและความปลอดภัย ก็รวมไปในกลุ่มนี้

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ จากสังคมมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่องจากสังคม เหล่านี้เป็นความต้องการของมนุษย์ ที่ต้องการไม่น้อยไปกว่าความต้องการทางร่างกาย

3. ความต้องการด้านความเติบโต เป็นความต้องการในการพัฒนาตนเอง ความเจริญก้าวหน้าในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนความเข้าใจตนเอง และได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

1.6.3 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) เป็นทฤษฎีที่เป็นกระบวนการ (Process Theory) มีหลักการโดยสรุป การตัดสินใจเลือกทางเลือกต่างๆ ของคนนั้น จะพิจารณาดูว่ารางวัลที่จะได้จากการตัดสินใจเลือกทางเลือกนั้นๆ มีคุณค่าหรือความสำคัญต่อตนมากน้อยเพียงใด ดังนั้น การที่บุคคลจะทุ่มเททำงานมากน้อยแค่ไหน ขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 อย่าง คือ ระดับความเข้มข้นของความต้องการรางวัลนั้นและ

ความคาดหวังของบุคคลนั่นเองที่จะมองว่าความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดในการได้รับตอบสนองความต้องการในสิ่งนั้น ดังนั้น ความพยายามของบุคคลจึงขึ้นกับว่ารางวัลที่เขาคาดหวังอยู่ในระดับใด ได้ชี้ให้เห็นว่ามีตัวแปรหลักในความคาดหวังของบุคคลในการจูงใจอยู่ 3 ประการ

1. Valence หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล หรือนัยหนึ่ง คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น
2. Instrumentality หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcome) ของระดับที่ 1 ที่ส่งผลไปสู่ผลลัพธ์ระดับที่ 2 ต่อไป
3. Expectancy คือ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการให้ได้ทั้งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการ เมื่อแสวงหาพฤติกรรมบางอย่าง โดยปกติแล้ว บุคคลจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติ กับคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้น

1.6.4 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยน ที่มีหลักการสำคัญว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคล หรือระหว่างบุคคลกับองค์การ เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กัน ตรีบาใดที่ผลประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ และผลงานที่สนองต่อองค์การอยู่ในลักษณะได้ดุล ก็ย่อมไม่เกิดปัญหาแต่อย่างใด

จากทฤษฎีดังกล่าว จึงทำให้ อาดัมส์ (Adams, 1963) ได้ขยายความโดยชี้ให้เห็นว่าบุคคลจะมองดูความยุติธรรมที่ตนจะได้รับจากองค์การ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่อยู่ในสภาพเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน กล่าวอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎีความเท่าเทียมกัน ก็คือ การมองสัดส่วนของสิ่งที่ตนได้ตอบแทนจากองค์การ เทียบกับสิ่งที่ตนอุทิศให้กับองค์การ เมื่อเอาไปเปรียบกับสัดส่วนสิ่งที่ผู้อื่นได้รับตอบแทนจากองค์การ เทียบกับสิ่งที่ผู้อื่นอุทิศให้กับองค์การสัดส่วนทั้งสองฝ่ายนี้ จำเป็นต้องใกล้เคียงกัน จึงจะกล่าวได้ว่าเกิดความเท่าเทียมกันจริง หรือเกิดความสมดุลที่เป็นจริง

1.6.5 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด McClelland ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อ

คนที่ทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็วในช่วงปี ค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนดได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้ 1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว 2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น 3) ความต้องการอำนาจ (Need for power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่นและจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพจากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้ 1) งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง 2) ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา 3) ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนดได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

1.6.6 ทฤษฎี X,Y ของ McGregor (Theory X และ Theory Y)

ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงของ M.I.T. Douglas ชื่อ McGregor ได้สรุปข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนในหนังสือ ชื่อ “The Human Side of Enterprise” ข้อสมมุติฐานทั้งสอง คือ Theory X และ Theory Y ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทรรณะที่แตกต่างกันดังนี้

1.6.6.1 Theory X McGregor ได้ตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนว่าจะมีลักษณะดังนี้ คือ ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาสด้วยเหตุที่คนไม่ชอบงานดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้จะให้คนปฏิบัติงานให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้จึงต้องใช้วิธีการบังคับ (coerced) ควบคุม (controlled) กำกับ (directed) หรือ ช่มชู้ (threatened) ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ คนทั่วไปมักจะชอบวิธีการดังกล่าว และอยากที่จะให้มีการบังคับสั่งการโดยตัว ผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อจะได้หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบต่างๆ คนทั่วไปจะไม่มี ความกระตือรือร้นหรือใฝ่สูง และมีความต้องการในเรื่องความมั่นคงเป็นสำคัญเท่านั้น

1.6.6.2 Theory Y ภายหลังจากที่วิชาการความรู้ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการศึกษาและค้นคว้าอย่างกว้างขวางมีผลให้เกิดข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ McGregor ได้สรุปไว้ดังนี้ในขณะที่คนกำลังปฏิบัติงานโดยใช้แรงกำลังความคิดในหน้าที่ต่างๆ นั้น คนงานอาจถือว่างานเป็นเรื่องที่สนุกสนานและเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินได้ด้วย แต่งานต่างๆ จะดีหรือไม่ดีสำหรับคนงานหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของความควบคุม ถ้าหากงานนั้นได้รับการจัดอย่างเหมาะสม ก็อาจเป็นสิ่งที่ตอบสนองของสิ่งจูงใจของคนงานได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากงานนั้นเป็นไปลักษณะบังคับจะทำให้คนไม่ชอบที่จะทำงานดังนั้น การควบคุมและช่มชู้ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ จึงไม่ใช่วิธีที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ แต่ที่ถูกต้องควรที่จะเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสใช้ดุลพินิจของตนเอง (self-direction) และสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเอง (self-control) ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมา เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ด้วยเหตุผลดังกล่าว การที่คนนิยมผูกมัดตนเองต่องานขององค์กร จึงย่อมมีผลทำให้งานดังกล่าวเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จในตัวของคนงานด้วย ดังนั้น การที่คนจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จึงมีส่วนสัมพันธ์กับโอกาสที่บุคคลดังกล่าวจะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจตามความพอใจของตนเองด้วยสาเหตุที่คนงานพยายามหลีกเลี่ยง ความรับผิดชอบ ขาดความกระตือรือร้น มุ่งที่จะตอบสนองสิ่งจูงใจด้าน

ความมั่นคงเพียงอย่างเดียวเท่านั้น สืบเนื่องมาจากกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ที่เคยเป็นมามากกว่า แต่แท้จริงแล้วลักษณะ ของคนจะไม่เป็นไปตามที่กล่าวมา ถ้าหากงานต่างๆ ได้รับการจัดอย่างเหมาะสมแล้ว คนงานจะรับผิดชอบงานดังกล่าวและอยากจะทำรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานนั้นด้วยถ้าหากได้มีการเข้าใจถึงคนโดยถูกต้องแล้ว จะเห็นได้ว่าคนโดยทั่วไปจะมีคุณสมบัติที่ดีเลิศ คือ มีความคิดความอ่านที่ดี ฉลาด และมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ขององค์กรได้อย่างดีดังนั้น สรุปได้ว่าภายใต้ระบบอุตสาหกรรมในปัจจุบัน การที่ยังมิได้เข้าใจลักษณะของคนที่แท้จริง จึงเป็นผลทำให้การใช้ทรัพยากรมนุษย์เป็นไปโดยได้ผลไม่เต็มที่

1.6.5 ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบอร์ก(Herzberg, 1959 อ้างถึงใน สมุทรา ชำนาญ, 2554, หน้า 279) เป็นทฤษฎีการจูงใจเชิงเนื้อหาทฤษฎีหนึ่งที่มาจากผลงานวิจัยของเฟรดริค เฮอริชเบอร์ก (Federick Herzberg) อาจารย์แห่งมหาวิทยาลัยชิคาโก เพื่อศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงานโดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเฮอริชเบอร์ก ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรในเขตเมืองฟิสเบอร์คของสหรัฐ จำนวนประมาณ 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ แนวทางการสัมภาษณ์เป็นการจัดสถานการณ์ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดถึงช่วงการทำงานที่ตนมีความรู้สึกพึงพอใจเป็นพิเศษ (Satisfied) และช่วงที่รู้สึกไม่ดีหลายๆ ในการทำงาน (Dissatisfied) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจต่องาน เป็นคนและปัจจัยกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่องานมนุษย์นั้นสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้จากการใช้ปัจจัย 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับตัวงานโดยตรง ประกอบด้วย

1.1 การได้รับความสำเร็จ (Achievement)

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition)

1.3 ความก้าวหน้า (Advancement) หรือโอกาสเจริญเติบโตใน

ตำแหน่ง (Possibility of growth)

1.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Ifself)

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Hygiene factors or Maintenance factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (job dissatisfies) ซึ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกตัวงานประกอบด้วย

2.1 สถานการณ์ในองค์การ (Status) รวมถึง สภาพการทำงาน (Working Condition)

2.2 สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ หมายถึงสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervisors) กับเพื่อนร่วมงาน (Peer relations) และกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with subordinates)

2.3 คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (Quality of supervision)

2.4 นโยบายและการบริหารองค์การ (Company Policy and Administration) รวมทั้งความมั่นคงในงาน (job security)

2.5 เงินเดือนหรือ ค่าจ้าง (Pay)

รายละเอียดของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ทั้ง 10 ด้าน มีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

1.1 การได้รับความสำเร็จ

บุษบา รัตนมงคล (2551, หน้า 8) กล่าวว่า การที่ครูคาดหวังไว้ว่า เมื่อตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย และใช้ความอุตสาหะเพิ่มมากขึ้น จะเห็นผลให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ ประสบความสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมากขึ้น

ณัญจรณ์ เณลิมพงษ์ (2553, หน้า 9) กล่าวว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยใช้ความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม มีความภาคภูมิใจ เนื่องจากการจัดกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ปฏิบัติงานได้เต็มที่ทุกครั้งและได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

สรุปได้ว่า การได้รับความสำเร็จหมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและปลอบปลื้มในผลสำเร็จของงาน การที่ครูคาดหวังไว้ว่า เมื่อตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายผลให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ ประสบความสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมากขึ้นบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยใช้ความสามารถใน

การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมปฏิบัติงานได้เต็มที่ทุกครั้งและได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ

ทิพย์สุคนธ์ หรีุจินดา(2552,หน้า 5)กล่าวว่าคนที่บุคคลทำงานได้สำเร็จจนเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ ไว้วางใจ ได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจนได้รับมอบหมาย ให้ทำงานที่สำคัญๆ จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำในการปฏิบัติงาน

นัญจรงค์ เฉลิมพงษ์ (2553,หน้า 9) กล่าวว่า การที่บุคคลได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หน่วยงาน ผู้ปกครองและชุมชนชื่นชมในการแสดงความคิดเห็นและความรู้ความสามารถ ได้รับการเชื่อถือจากผู้ปกครองนักเรียนหรือชุมชนที่อาศัยการได้รับเชิญให้เข้าร่วมปฏิบัติงานต่างๆ ภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นการได้รับความไว้วางใจและได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการต่างๆ

สรุปได้ว่า การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การยกย่อง ชมเชย ได้รับการเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่น ทำให้เกิดความภูมิใจผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ ยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่การงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่น การได้รับความไว้วางใจและได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการต่างๆ หน่วยงาน ผู้ปกครองและชุมชนชื่นชมในการแสดงความคิดเห็นและความรู้ความสามารถ

1.3 ความก้าวหน้าหรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง

นัญจรงค์ เฉลิมพงษ์ (2553,หน้า 9) กล่าวว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาโดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของตนในการปฏิบัติงาน

จินตนา เปี่ยมลาก (2555 , หน้า 6) กล่าวว่า การได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสอนและได้รับความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ได้แก่ ความคิดริเริ่มบุกเบิก ความรู้ความสามารถที่นำมาพัฒนาศักยภาพของตน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะนี้ จำแท้่มะรัง (2556, หน้า 9) กล่าวว่า การที่บุคคลได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าหรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหมายถึงความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ความคิดริเริ่มบุกเบิกความรู้ความสามารถที่นำมาพัฒนาศักยภาพของตนความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของตนในการปฏิบัติงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชา

1.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ทิพย์สุคนธ์ หรีจันดา(2552, หน้า 5)กล่าวว่างานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์การมีอิสระในการกำหนดแนวทาง หรือขั้นตอนวิธีการทำงานและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สำคัญตรงกับความสนใจ ทำทหาย ความสามารถและมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้สำเร็จ

นัญจรังค์ เณลิมพงษ์ (2553, หน้า 9) กล่าวว่า งานที่บุคคลปฏิบัติประจำ ทำให้เกิดความรู้สึก มีความภาคภูมิใจในภาระงานที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา มีความสุขในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายการทำงานมีการกำหนดวิธีการและเป้าหมายชัดเจน งานที่ปฏิบัติ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

สรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึงกระบวนการทำงานที่บุคลากรทำงานได้รับมอบหมายมีรูปแบบ มาตรฐานที่ชัดเจน ความภาคภูมิใจในภาระงานที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายการทำงานมีการกำหนดวิธีการและเป้าหมายชัดเจน ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถงานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นหาวิธีใหม่ แบบใหม่ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

1.5 ความรับผิดชอบ

ทิพย์สุคนธ์ หรีจันดา (2552, หน้า 5)กล่าวว่าภาระหรือพันธะผูกพันที่บุคคลจะทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันและละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย อีกทั้งพยายามที่จะ

ปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น การมีความสำนึกและ การปฏิบัติหน้าที่ของคนทั้งที่เป็นภารกิจส่วนตัวภารกิจที่ได้รับมอบหมายและภารกิจทางสังคม โดยจะต้องกระทำการบรรลุผลสำเร็จ ไม่หลีกเลี่ยงการดังกล่าวและยอมรับแลในการกระทำของตน

นัญจรงค์ เณลิมพงษ์ (2553, หน้า 9) กล่าวว่า บุคคลได้ปฏิบัติงานโดยที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ตามระยะเวลาที่กำหนดโดยใช้ความพยายามอย่างเต็มที่จนเสร็จสิ้นภารกิจ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ที่ความรับผิดชอบสำเร็จทุกครั้ง และมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุง

สรุปได้ว่าการได้รับผิดชอบต่องานหมายถึงผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงาน ได้รับผิดชอบในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่สังคมส่วนรวมและได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างมีอิสระมีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาปฏิบัติงานโดยที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ตามระยะเวลาที่กำหนดงานบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ที่ความรับผิดชอบสำเร็จทุกครั้ง และมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

2.1 สถานการณ์ในองค์การ

เจษฎาพร ใจชุ่มชื่น (2555, หน้า 8) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียนประเสริฐสุขที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประเสริฐสุข เช่น สภาพการทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ตั้งของโรงเรียน การคมนาคม

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553, หน้า 7) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบังที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง เช่น สภาพการทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ตั้งของโรงเรียน การคมนาคม

อำไธ พัดทอง (2557, หน้า 8) กล่าวว่า สภาพทางกายภาพทั่วไป ของสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ กลิ่น รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ หรืออุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

สรุปได้ว่าสถานการณ์ในองค์การหมายถึงสภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของครู เช่น สภาพการทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ตั้งของโรงเรียน การคมนาคม และสภาพทางกายภาพ

ทั่วไป ของสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ กลิ่น รวมทั้งลักษณะของ สิ่งแวดล้อมอื่นๆ หรืออุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

2.2 สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ

นัญจรค์ เฉลิมพงษ์ (2553, หน้า 10) กล่าวว่า ความสนิทสนมกลมเกลียวระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นอย่างดี การได้รับความช่วยเหลือจากทุกคนเมื่อมีปัญหาความเดือดร้อน การมีความรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานมีการให้ความสนับสนุนและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

พัชรียา บุญรุ่ง (2555, หน้า 7) กล่าวว่า ความรู้สึกของครูในความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับเพื่อนร่วมงาน การดูแลเอาใจใส่ การให้ความช่วยเหลือ มีการสร้างสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในหน่วยงาน

ไกลาส เกตุเพ็ง (2556, หน้า 9) กล่าวว่า การประสานความสัมพันธ์ของครูที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารโรงเรียน อันแสดงถึงความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับผู้ร่วมงาน การดูแลเอาใจใส่การได้รับความช่วยเหลือ ความเสมอภาคและความยุติธรรม

สรุปได้ว่า สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์การ หมายถึง การประสานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การได้รับการยกย่องและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาการมีความรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานมีการให้ความสนับสนุนและเกื้อกูลซึ่งกันและกันความสนิทสนมกลมเกลียวระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

2.3 คุณภาพการบังคับบัญชา

ทิพย์สุคนธ์ หรีจันดา (2552, หน้า 6) กล่าวว่า การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สั่งงาน หรือการปกครอง บังคับบัญชาตามสายงานโดยให้คำปรึกษาแนะนำทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเหมาะสม

พัชรียา บุญรุ่ง (2555, หน้า 7) กล่าวว่า ความรู้สึกของครูที่มีต่อความสามารถ ในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในการสั่งการ การตัดสินใจ การเอาใจใส่ การใช้อำนาจ การกำกับติดตามแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของ

ความยุติธรรม

สรุปได้ว่า คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชาหมายถึง รูปแบบ การปฐมนิเทศ การควบคุม การแนะนำที่เกี่ยวกับการทำงานที่ผู้บังคับบัญชากระทำต่อ พนักงาน การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงานการควบคุมกำกับ นิเทศ ติดตามการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน นโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ตลอดจน ความสามารถของผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมรวมถึงลักษณะความเป็นผู้นำของ ผู้บังคับบัญชา

2.4 นโยบายและการบริหาร

นัญจรงค์ เฉลิมพงษ์ (2553, หน้า 10) กล่าวว่า การที่ หน่วยงานมีนโยบายเป้าหมายและแผนพัฒนาการศึกษาที่ชัดเจนและเหมาะสม การมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การกำหนดสายการบังคับ บัญชาอย่างชัดเจนและแน่นอน นโยบายการบริหารงานมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ หน่วยงานมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน

ทิพย์สุคนธ์ หรีจันดา (2552, หน้า 5) กล่าวว่า แผนงานหรือ แนวทางที่กำหนดขึ้นสำหรับการปฏิบัติหรือ การควบคุมที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ หน่วยงาน

พัชรียา บุญรุ่ง (2555, หน้า 7) กล่าวว่า ข้อกำหนด และ แนวทางในการ บริหารงานของครู ในการที่ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการ บริหารเป็นการ ยอมรับแนวคิดอันจะนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า นโยบายและการบริหารองค์การ หมายถึง ข้อกำหนด และแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานที่นำไปสู่เป้าหมายที่ ชัดเจนแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน หน่วยงานมีนโยบายเป้าหมายและแผนพัฒนาการศึกษาที่ชัดเจนและเหมาะสม การมีส่วนร่วม เพื่อกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานการกำหนดสายการบังคับ บัญชาอย่างชัดเจนและแน่นอน นโยบายการบริหารงานมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ หน่วยงานมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน

2.5 เงินเดือนและค่าจ้าง

บุษบา รัตน์มงคล (2551, หน้า 8) กล่าวว่าคุณค่าของบุคคลที่ แต่ละบุคคลยึดถือ โดยมีความเชื่อว่ารางวัลทั้งหลายเขาจะได้รับมาจากการทำงานของเขา

ซึ่งรางวัลจะมีคุณค่าสูงมากทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น แรงจูงใจของครูในการคาดหวังที่จะได้รับรางวัล เช่น ได้รับการยกย่อง ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น จากการปฏิบัติงาน ตามความเหมาะสมกับการคาดหวังของแต่ละคน

นัญจรณ์ เฉลิมพงษ์ (2553, หน้า 10) กล่าวว่า การได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต อยู่ในสังคมอย่างมีความสุขการได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น การมีสวัสดิการอย่างเพียงพอ เช่น กองทุน สวัสดิการ เงินช่วยเหลือพิเศษ ความเหมาะสมของระบบเงินบำเหน็จหรือบำนาญข้าราชการ

สรุปได้ว่า เงินเดือนและค่าจ้าง หมายถึงรายได้ที่รับเป็นประจำ และค่าตอบแทนที่ได้รับและรายได้ที่เกิดจากกิจกรรมอื่นๆ รายได้จากการทำงานนั้น ยุติธรรมกับสภาพงาน และเพียงพอที่จะใช้จ่ายในครอบครัว รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ แรงจูงใจของครูในการคาดหวังที่จะได้รับรางวัล เช่น ได้รับการยกย่อง ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น จากการปฏิบัติงานการได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต อยู่ในสังคมอย่างมีความสุขการได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น การมีสวัสดิการอย่างเพียงพอ เช่น กองทุน สวัสดิการ เงินช่วยเหลือพิเศษ ความเหมาะสมของระบบเงินบำเหน็จหรือบำนาญข้าราชการ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่สามารถควบคุมพฤติกรรมปฏิบัติงานของครูให้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมา เช่น ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง การได้รับคำชมเชย รางวัล องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน และปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกตัวงาน

2. ประสิทธิผลโรงเรียน

2.1 การดำเนินงานของโรงเรียน

มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ทั้งนี้หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้ คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ขึ้น โดย ในส่วนของสถานศึกษานั้น มีเป้าหมาย(Goal) .ให้สถานศึกษาประเภทที่ 1 มีความเข้มแข็ง มีอิสระและคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา ตามกรอบภารกิจการกระจายอำนาจ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการ บริหารทั่วไปที่ได้รับมอบการกระจายอำนาจได้ด้วยตนเอง มีรูปแบบการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีระบบประกันคุณภาพภายในที่พร้อมรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกและการ ตรวจสอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน ในส่วนของสถานศึกษาประเภทที่ 2 ต้องได้รับการสนับสนุนเป็นพิเศษจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความพร้อมและความเหมาะสมในการบริหารและการจัดการศึกษาตาม กรอบภารกิจการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจเข้าไป ช่วยเหลือหรือทำการแทนในบางเรื่องหรือประกาศจัดตั้งเป็นเครือข่ายสถานศึกษา

2.1.1 ด้านบริหารงานวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 หน้าที่ด้วยกันคือ

2.1.1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการ พัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

2.1.1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

2.1.1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

2.1.1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

2.1.1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.1.1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

2.1.1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

2.1.1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

2.1.1.9 การนิเทศการศึกษา

2.1.1.10 การแนะแนว

2.1.1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

2.1.1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

- 2.1.1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ
สถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 2.1.1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั
วองค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 2.1.1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
ของสถานศึกษา
- 2.1.1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 2.1.1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 2.1.2 ด้านบริหารงานงบประมาณ มีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่ด้วยกันคือ
- 2.1.2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอ
ต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่
กรณี
- 2.1.2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร
งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
- 2.1.2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- 2.1.2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
- 2.1.2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
- 2.1.2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- 2.1.2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจาก
งบประมาณ
- 2.1.2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.1.2.9 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 2.1.2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 2.1.2.11 การวางแผนพัสดุ
- 2.1.2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของ
ครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือ
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
- 2.1.2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและ
จัดหาพัสดุ

- 2.1.2.14 การจัดหาพัสดุ
- 2.1.2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- 2.1.2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 2.1.2.17 การเบิกเงินจากคลัง
- 2.1.2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 2.1.2.19 การนำเงินส่งคลัง
- 2.1.2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน
- 2.1.2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 2.1.2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
- 2.1.3 ด้านบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 หน้าที่ด้วยกันคือ
 - 2.1.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
 - 2.1.3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.1.3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 2.1.3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.1.3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - 2.1.3.6 การลาทุกประเภท
 - 2.1.3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 2.1.3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 - 2.1.3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
 - 2.1.3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 - 2.1.3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
 - 2.1.3.12 การออกจากราชการ
 - 2.1.3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
 - 2.1.3.14 การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 - 2.1.3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1.3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

2.1.3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.1.3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1.3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

2.1.3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่า

ด้วยการนั้น

2.1.4 ด้านบริหารงานบริหารทั่วไป มีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่ด้วยกันคือ

2.1.4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

2.1.4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

2.1.4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

2.1.4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

2.1.4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

2.1.4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

2.1.4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.1.4.8 การดำเนินงานธุรการ

2.1.4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

2.1.4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

2.1.4.11 การรับนักเรียน

2.1.4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก

สถานศึกษา

2.1.4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตาม

อัธยาศัย

2.1.4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.1.4.15 การทัศนศึกษา

2.1.4.16 งานกิจการนักเรียน

2.1.4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

2.1.4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

2.1.4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

2.1.4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

2.1.4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

2.1.4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

2.2 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารว่า การบริหารองค์การหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใดนั้น ประสิทธิผลจึงมีความหมายแตกต่างกัน ตามความเข้าใจของนักวิชาการ หรือผู้บริหารของแต่ละสถานศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การและความสำเร็จของงาน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ไว้ดังนี้

ธนิต ทองอาจ (2553, หน้า 11; อ้างถึงใน ยุกตพันธ์ หวานฉ่ำ, 2555, หน้า 22) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถจนใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างอิสระ ขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

เรียม สุขกล้า (2553, หน้า 28; อ้างถึงใน ยุกตพันธ์ หวานฉ่ำ, 2555, หน้า 23) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ประสิทธิผลโรงเรียน คือ ความเข้มแข็งของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารครูที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการ เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถแก้ปัญหา

ภายในโรงเรียน

มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล (2552, หน้า 86; อ้างถึงใน กษมาพร ทองเชื้อ, 2555, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ และจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Common purpose) มีผลต่อสังคมโดยส่วนร่วม ซึ่งประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะบอกถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติ ประสิทธิผลขององค์การย่อมมีความสัมพันธ์กับความสามารถขององค์การในการใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ประสิทธิผลจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ กิจกรรมต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์

กาญจนา เกษร (2555, หน้า 27) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของบุคลากรที่สามารถให้ความรู้ความสามารถ และปนะสบการณ์ ในการบริการงาน ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การบรรลุผลในการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหา ภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

ยุกตพันธ์ หงานฉ่ำ (2555, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก

รัตนาพร นวนมา (2556, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายของการบริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพของโรงเรียนทั้งระบบ สามารถอธิบายถึงคุณภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนและคุณภาพการสอนของครู และเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนด้วย ซึ่งจะทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินการจัดการศึกษาต่อไปได้ จึงถือว่า ประสิทธิผล มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง

พงศธร สิ่งสำราญ (2556, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนหมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถ ร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของ บุคคลากรที่สามารถใช้ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน ปฏิบัติงานให้เกิดผล ตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การบรรลุผลใน การที่ โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติใน ทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้ง ภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถ แก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี

Gibson (2000, p55) ให้ความหมายความว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ว่ามาจากคำว่า Effect ที่ใช้ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล (Cause and Effect) โดยอธิบายถึง ประสิทธิภาพว่ามี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับ องค์กร ซึ่งในแต่ละระดับของประสิทธิภาพจะมีปัจจัยที่เป็นเหตุผลแตกต่างกัน ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้นการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคล หรือสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่ ในองค์การ ซึ่งโดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาประเมิน ประสิทธิภาพระดับบุคคล โดยใช้กระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาการ ขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลตอบแทนเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิด ประสิทธิภาพระดับ บุคคล อันได้แก่ ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skills) ความรู้ (Knowledge) เจตคติ (Attitude) แรงจูงใจ (Motivation) และความเครียด (Stress) 2) ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การที่ทำงานตาม หน้าที่ และตำแหน่งในองค์การเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับกลุ่มอันได้แก่ ความสามัคคี (Covenesshes) ภาวะผู้นำ (Leadership) โครงสร้าง (Structure) สถานภาพ (Status) บทบาท (Roles) และบรรทัดฐาน (Norms) 3) ประสิทธิภาพองค์การ (Organizational Effectiveness) เป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เป็นปัจจัยที่เป็น เหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับ องค์กรอันได้แก่ สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) กลยุทธ์ (Strategy choices) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการต่าง (Process) และวัฒนธรรม (Culture) โดยที่ประสิทธิผลองค์การทั้ง 3 ระดับมีความสัมพันธ์กันซึ่ง ประสิทธิภาพองค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของบุคคลและกลุ่มนั่นเอง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับ ปัจจัยอื่นอีกหลายประการ เช่น ชนิดขององค์การ งานที่องค์การทำและเทคโนโลยีที่ใช้ใน การทำงานขององค์การ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถ ร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้เกิดจาก ประสิทธิภาพของ บุคคลากรที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการ บริหารงาน ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานการบรรลุผลในการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี

2.3 แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียน

แนวคิดและทฤษฎีและทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ มีนักทฤษฎีองค์การได้สรุปแนวคิดไว้ ดังนี้

Gibson, James, Ivancevich, & Donnelly, (1997, หน้า 27 อ้างถึงใน สาคกร ทะเยียม 2557, หน้า 25) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน ประสิทธิภาพขององค์การโดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้

1. ความสามารถในการคิด
2. ประสิทธิภาพ
3. ความพึงพอใจ
4. ความสามารถในการปรับตัว
5. การพัฒนาและการอยู่รอด

Bennis (1971 as cited in Dessler, 1986, pp68-69) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพขององค์การว่าเป็นความสามารถในการปรับเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและความสามารถในการผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิก ในองค์การ เพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจในองค์การ ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับปรุงองค์การได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา
2. ความสามารถในการบูรณาการ (Integration) ได้แก่ ความพอใจ บรรยากาศความขัดแย้งการสื่อความหมาย

Mott (1972 as cited in Hoy and Miskel, 2001, pp305–306; อ้างถึงใน สาคกร ทะเยียม, 2557, หน้า 32) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

1. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาและพัฒนาสถานศึกษา
4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

Hoy and Miskel, (1991 pp 384–397; อ้างถึงใน สาคกร ทะเยียม, 2557, หน้า 32) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับตัว
2. การสรรลุเป้าหมาย
3. ความพึงพอใจในการทำงาน
4. ความสนใจในชีวิต

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนสรุปได้ว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถ ร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้เกิดจาก ประสิทธิภาพของ บุคคลากรที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการ บริหารงาน ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ ซึ่งกำหนดจากการ ปฏิบัติภารกิจทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงาน บุคคล และการบริหารงานทั่วไป

3. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ มีบทบาทในการจัดการ การศึกษาตามภารกิจที่รับผิดชอบ ซึ่งมีโรงเรียนประถมศึกษาและขยายโอกาสจำนวน 214 โรงเรียน มีทั้งโรงเรียนโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก กระจายอยู่ตามอำเภอต่างๆ ของจังหวัดปึงกาฬ มีทั้งหมด 8 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอ ปึงกาฬ อำเภอเซกา อำเภอปึงโขงหลง อำเภอศรีวิไล อำเภอพรเจริญ อำเภอบุ่งคล้า อำเภอโซ่พิสัยและอำเภอปากคาด มีการจัดการศึกษาตามสภาพทางด้านสังคม ทั้งในด้าน ปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพความต้องการของท้องถิ่นและ นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษา

ปีงกาฬ, 2557, หน้า 3-10) จากจุดเน้นด้านการบริหารและการจัดการศึกษาคุณภาพนั้น โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารโดยเน้นการมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน (Participation and Accountability) จากโรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอก และที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ จะได้รับการแก้ไข ช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน เพื่อให้โรงเรียนทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงเรียนร่วมกับผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียน สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้บริการและสังคม มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล อย่างเข้มแข็ง เพื่อประโยชน์สูงสุดคือคุณภาพการจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ มีคุณภาพตามระดับมาตรฐานเทียบเคียงกับประเทศผู้นำด้านคุณภาพการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาศรีสะเกษฯ ปีงกาฬ, 2557, หน้า 29) ซึ่งความสำเร็จขององค์กรหรือสถานศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานนั้นมีน้อยมาก ซึ่งนำไปสู่การจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ไม่ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ อาจเป็น เพราะว่าเป็น ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานมานาน มีทัศนคติแบบเดิมๆ ยึดติดกับ ความคิดของตนเองฝ่ายเดียว ไม่เปิดรับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ อีกทั้ง งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นยังมีอยู่น้อยมาก มีเพียงแต่การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่เห็นมาก ด้วยเหตุผลดังกล่าวสรุปได้ว่า จากการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอันเนื่องมาจากแรงผลักดัน ต่างๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและที่ต้องการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

3.1 สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปีงกาฬ เป็นหน่วยงานที่อยู่ในกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหาร

ราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานใน เขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

3.2 ภารกิจหลัก

1. จัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาก่อนภาคบังคับ ให้กับเด็กกลุ่มอายุ 4 – 5 ปี

2. จัดการศึกษาภาคบังคับ เป็นการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี (ป. 1 – ม. 3) ให้กับเด็กที่มีอายุในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ คือ มีอายุย่างเข้าปีที่ 7 เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จนอายุย่างเข้าปีที่ 16 หรือจนจบหลักสูตร

3. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี (ป. 1– ม. 6) ให้กับเด็กในวัยเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนจบหลักสูตร โดยมุ่งให้นักเรียนทุกคน ได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรมนำความรู้ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสามารถ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขตามวิถีความเป็นไทย สมกับความไว้วางใจของพ่อแม่ผู้ปกครองที่นำลูกหลานมาเข้าเรียน ด้วยกระบวนการทำงานแบบเปิดโอกาส เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในจังหวัด และรายงานผลการดำเนินงานความก้าวหน้าต่อสาธารณชนได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การบริหารจัดการศึกษา

ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนนั้นมีน้อยมาก ซึ่งนำไปสู่การจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ไม่ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ อาจเป็น เพราะว่าเป็น ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นผู้มีประสบการณ์ การทำงานมานาน มีทัศนคติแบบเดิมๆ ยึดติดกับ ความคิดของตนเองฝ่ายเดียว ไม่เปิดรับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ อีกทั้ง งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนนั้นยังมีอยู่น้อยมาก มีเพียงแต่การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่เห็นมาก ด้วยเหตุผลดังกล่าวสรุปได้ว่า จากการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอันเนื่องมาจากแรงผลักดัน ต่างๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและที่ต่อการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของ

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

จตุพร ชมพู (2552, หน้า 83-85) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการและแนวทางในการเสริมสร้างความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนศุภรัตน์ จังหวัดชลบุรีพบว่าหนึ่งความต้องการในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนศุภรัตน์จังหวัดชลบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือความต้องการความก้าวหน้าและเติบโตความต้องการทางสังคม ความต้องการการอยู่รอด

1. ความต้องการการอยู่รอด โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ลำดับแรกได้แก่ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาการ ลำดับแรกได้แก่ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาการจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสม ลำดับแรกได้แก่ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาการจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานและ ลำดับแรกได้แก่ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาการจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานและการได้รับมอบหมายงานและหน้าที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

2. ด้านความต้องการทางสังคม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความมั่นใจและการมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนและชุมชน

3. ด้านความต้องการความก้าวหน้าเจริญเติบโต โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ การมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบการมีความรู้สึกเป็นบุคคลหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้าและการได้ไปศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

4. เปรียบเทียบความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนศุภรัตนจังหวัดชลบุรีจำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. เปรียบเทียบความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนศุภรัตนจังหวัดชลบุรีจำแนกตามอายุโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

นุชนภา หวังหุ่นกลาง (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา 5 จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา 5 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ส่วนการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา 5 จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามเพศ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทิพย์สุคนธ์ หรีจันดา (2552, หน้า 85-90) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความต้องการความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขต อำเภอคลองใหญ่ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามภูมิลำเนา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งามตา ธาณีวรรณ (2553, หน้า 100-101) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง ความสามารถพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการสื่อสาร ในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .054) ปัจจัยในภาพรวมสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลทั้ง 3 ด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .59 และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 34.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553, หน้า 96-99) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบังจังหวัดชลบุรีด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน 10 ด้านประกอบด้วยความสำเร็จของงานการได้รับความยอมรับนับถือความก้าวหน้าความรับผิดชอบลักษณะของงานที่ปฏิบัติตนโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเงินเดือนสภาพการทำงานพบว่า ความสำเร็จของงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร ควรยกย่องชมเชยครูเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จรับฟังความคิดเห็นของครูให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายกฎระเบียบของโรงเรียนและผู้บริหารวางตัวเป็นกันเองส่งเสริมให้ครูทำกิจกรรมนันทนาการร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสนับสนุนในการศึกษาต่อและพิจารณาค่าตอบแทนให้กับครูที่มีปริมาณงานมากและประสบการณ์มากให้เหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

กนกวรรณ นิสสัย (2554, หน้า 93-95) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤติเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สฤติเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียน สฤติเดช มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรียงอันดับ จากมากไปหาน้อย คือ ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด ด้านความต้องการความ

เจริญก้าวหน้า ตามลำดับ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
 สฤยดิเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต
 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 .05 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤยดิเดช จังหวัดจันทบุรี
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม
 ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
 สถิติ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤยดิเดช จังหวัดจันทบุรี
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามรายได้
 โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ

วนิดา ประดิษฐ์ (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและ
 เทคโนโลยีสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า เพศ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา และคณะ ที่
 แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไม่แตกต่างกัน

สิริวรรณ สังข์ระกุล (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1
 ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอนสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากพิจารณาเป็นรายข้อโดย
 เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ด้านความต้องการการดำรงอยู่ด้านความ
 ต้องการความสัมพันธ์ทางด้านความต้องการการเจริญก้าวหน้าทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก
 และผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลวัดกลางดอน
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 จำแนกตามระดับเงินเดือนและ
 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

ชนันดา โตใหญ่ดี (2554, หน้า 91-94) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
 รูปแบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่ม
 โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 พบว่ารูปแบบการ
 ติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับ
 มากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการติดต่อสื่อสารแบบเห็นอกเห็นใจและแบบสั่ง
 การอยู่ในระดับมากการติดต่อสื่อสารแบบมีชีวิตชีวาและแบบมีระเบียบอยู่ในระดับปาน

กลางแรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อมร ชูรักษ์ (2554, หน้า 87-89) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ ภูมิสำเนา และรายได้รวมต่อเดือน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จตุรภัทร สุวรรณวิเศษ (2555, หน้า 84-89) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครไม่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครจำแนกตามสถานภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งและอายุราชการมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณปภัช อำพวลิน (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครู และความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยต้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก

ในระดับค่าที่ระดับ 05

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Clements (1983, p. 2567-A) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในและตัวแปรภายนอก กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือลักษณะของงานรองลงมาได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและเรื่องทั่วไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมีสูงกว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ในเรื่องค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจทุกระดับเจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชายไม่พึงพอใจในเรื่องโอกาสก้าวหน้า แต่เจ้าหน้าที่หญิงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ชายอย่างมีนัยสำคัญ

Burr (1984, p. 3794-A) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในวิทยาลัยชุมชนฟลอริดาและมหาวิทยาลัย การประยุกต์ทฤษฎีจูงใจ - คำจุน ของเฮิร์ชเบอร์ก วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีจูงใจ - คำจุนของเฮิร์ชเบอร์ก กับทัศนคติต่องานของผู้บริหารวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และศึกษาความสัมพันธ์ของทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์กกับตำแหน่งผู้บริหาร ตลอดจนเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงาน ระหว่างผู้บริหารในสถาบัน 2 ประเภท ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการฝ่ายรับนักศึกษา นายทะเบียน ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นผู้บริหารในระดับกลางในสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัยปรากฏว่า สนับสนุนทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก คือ ปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยคำจุน และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา 2 ประเภทแล้ว พบว่า ไม่มีความแตกต่างในงานระหว่างผู้บริหารในวิทยาลัยชุมชนและมหาวิทยาลัย แต่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารภายในมหาวิทยาลัยและภายในวิทยาลัย

Ogomaka (1986, p.3563-A) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาใน ลองสแองเจอลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจคือการได้รับความก้าวหน้าในงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านผลสัมฤทธิ์ในงาน ด้านลักษณะของงาน และแรงจูงใจในภายนอก ได้แก่ นโยบายของ

เงินเดือนด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

Ray (1987,p. 24-A) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจของครูโรงเรียนประถมศึกษารัฐบาลในเมืองหลวง พบว่า การประสบความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กับกลุ่มเพื่อน ผู้ปกครองมีผลในทางบวกกับแรงจูงใจ เงินเดือนความมั่นคงในงานเป็นทั้งทางบวกและทางลบ แรงจูงใจขึ้นอยู่กับแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ลักษณะงาน

Ramdall (1987, p.21-A) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงานโครงการการศึกษาครู พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พึงพอใจ ปัจจัยจูงใจส่งผลในด้านความสำคัญของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำงานตามความสามารถ ได้รับงานที่ท้าทายและ การยอมรับนับถือ ความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายเพื่อร่วมงาน ความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เงื่อนไขของงาน

Virginie (2008, pp. 325-339) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของผลการปฏิบัติงานกับคำตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า การปฏิบัติงานกับการจ่ายคำตอบแทนในการจูงใจมีความสัมพันธ์กัน ในขณะที่แรงจูงใจพิเศษที่อยู่ในตัวบุคคลสามารถเป็นแรงผลักดันให้ตัวบุคคลปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

Bradley and Sanjay, 2008, pp. 502-521) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการให้บริการประชาชน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยให้ข้อเสนอแนะว่าการทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องดำเนินการเมื่อมีการเรียกร้องถึงผลกระทบต่อการให้บริการ ซึ่งแรงจูงใจนี้จะทำให้พนักงานให้ความสำคัญและมองว่าองค์กรมีคุณค่า

Ibrahim (2009, pp. 724-733) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลของแรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจของครู พบว่า ครูมีแรงจูงใจจากปัจจัยต่างๆ ดังนี้ ความมั่นคงปลอดภัยในโรงเรียน ความสำเร็จของนักเรียน ความต้องการเป็นครูมืออาชีพ ระดับความเชื่อถือในตนเอง การได้รับการยอมรับในสังคม การได้รับผลการประเมินเชิงบวก ความสำเร็จของงาน บรรยากาศในโรงเรียน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู การรับรู้ความสามารถของตน ตำแหน่งของงาน การรับรู้คุณค่าของความสำเร็จ การบริหารและ

การจัดการที่มีประสิทธิภาพ ความปลอดภัยในเรื่องสุขภาพ และการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณอายุ นอกจากนี้ยังได้ศึกษาถึงผลกระทบทางลบของระดับแรงจูงใจ ได้แก่ การแข่งขันการทำงาน การอยู่ภายใต้กฎระเบียบการบังคับบัญชา และการขาดแคลนเทคโนโลยี

จากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกล่าวถึง พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในการทำงานต่างกันย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมากหรือน้อยนั้นอาจขึ้นอยู่กับหน่วยงานหรือสถานการณ์ในการทำงาน ดังนั้นจึงต้องศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรและนอกองค์กรที่มีองค์ความรู้เพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจต่อไปผู้วิจัยสังเคราะห์ได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย รวมถึงมีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะทำการวิจัยในหัวข้อความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปร ดังต่อไปนี้

แรงจูงใจในการทำงานของครู 10 ด้าน

1. ปัจจัยจูงใจ

- 1.1 ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน
- 1.2 การยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 1.4 ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 1.5 ความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยอ้อม

- 2.1 สถานการณ์ในองค์กร
- 2.2 ความสัมพันธ์กับบุคลากร
- 2.3 คุณภาพการบังคับบัญชา
- 2.4 นโยบายและการบริหาร
 - 2.4.1 เงินเดือนและค่าจ้าง

ประสิทธิผลโรงเรียนซึ่งกำหนดจากการปฏิบัติการทั้ง 4 ด้าน คือ

การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป